

EMERGENZA CORONAVIRUS

FPCGIL NOVARA e VCO è CON TE

COSA BISOGNA SAPERE SUL COVID 19

✕ **QUARANTENA FIDUCIARIA:** interessa le persone entrate a stretto contatto con positivi al Covid-19 (attualmente viene considerato “stretto contatto” esclusivamente il contatto diretto con un positivo al Covid-19 avvenuto entro le 48 h precedenti l'insorgenza dei primi sintomi del positivo o, se asintomatico, entro le 48 h precedenti la data del tampone).

Il provvedimento che pone la persona in quarantena fiduciaria è esclusivamente dell'autorità competente (**ASL**). Nessun altro soggetto, compreso il datore di lavoro, può imporre alcun provvedimento in materia. Se a titolo precauzionale, il datore di lavoro impone la chiusura dell'Azienda, Ente, o parti di essi, l'allontanamento dovrà essere giustificato ricorrendo, agli ammortizzatori sociali o facendosi carico integralmente della retribuzione dei lavoratori sospesi oppure, ove possibile, utilizzando lo smartworking. Successivamente al provvedimento di messa in quarantena da parte dell'ente competente, il lavoratore potrà, ove possibile, essere collocato in smartworking o in alternativa il medico curante provvederà a rilasciare il certificato di malattia, nel quale andranno riportati gli estremi del provvedimento dell'autorità competente che ha disposto l'obbligo di quarantena.

In caso di dipendente pubblico il periodo di malattia è equiparato al ricovero ospedaliero e non rientra nel periodo di compenso. Trascorsi 10 giorni senza sintomi ed effettuato il tampone con esito negativo, il lavoratore potrà rientrare al lavoro. In caso invece di esito positivo, verrà ripetuto dopo alcuni giorni e comunque dopo 21 giorni ed il parere medico, il lavoratore rientrerà al lavoro. Invece in caso di assenza di sintomi per 14 giorni, pur non effettuando il tampone, scaduto il termine, il lavoratore rientrerà al lavoro. In corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente (sempre e solo se disposto con provvedimento formale dell'autorità competente e cioè l'ASL) il lavoratore genitore, in assenza della possibilità di svolgere la propria attività lavorativa in smartworking, potrà fruire di uno specifico congedo, pagato al 50%, se il figlio ha fino a 14 anni e non retribuito se il figlio ha tra i 14 ed i 16 anni.

✕ **LAVORATORI A RISCHIO:** sono interessati i lavoratori pubblici o privati con disabilità grave certificata ai sensi della L.104/92 e i lavoratori pubblici o privati ai quali sia stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche e delle relative terapie salvavita, ai sensi della L. 104/92. La normativa su questo purtroppo ha fatto registrare un pesante arretramento rispetto ai primi mesi di gestione della pandemia e ad oggi è definito che, ove possibile, i lavoratori interessati dovranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità di smartworking, anche con variazione della mansione, se necessario, sempre all'interno della stessa categoria di inquadramento e beneficiando della necessaria formazione (da svolgersi in remoto) per la nuova mansione. Tale impostazione ad oggi è valida fino al 31 dicembre 2020.

✕ **MALATI E POSITIVI AL COVID-19:** questi lavoratori vengono posti in malattia dal medico curante, salvo il caso in cui il contagio è avvenuto sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda il riconoscimento di **INFORTUNIO** da Covid, ricordiamo a tutt* che per infermieri, oss, medici, autisti soccorritori.... dipendenti di strutture sanitarie e socio sanitarie (salvo i casi in cui il dipendente dichiara di aver contratto il virus in altri contesti) l'infortunio è nella stragrande maggioranza dei casi **riconosciuto a fronte di esposizione continua e ripetuta a persone positive al virus**: la procedura prevede che può essere aperto dal medico di famiglia o dal Pronto Soccorso (nel caso di dipendenti pubblici anche il medico competente pubblico). Inail dovrebbe riconoscerlo per presunzione di causa lavorativa del contagio. Negli altri casi, privato o pubblico, può essere aperto (medico famiglia o Pronto Soccorso) ma occorrerà essere poi in grado di dimostrare l'origine del contagio. Se l'Inail non dovesse riconoscerlo, verrebbe comunque riconosciuta l'assenza per malattia. Se invece il medico non apre l'infortunio ed il lavoratore ritiene di aver contratto il virus sul lavoro, è possibile chiedere successivamente il riconoscimento.... sempre potendolo dimostrare (pratiche utili nei casi di sintomi gravi e postumi).

ANCHE NELL'EMERGENZA CORONAVIRUS

LA FPCGIL NOVARA e VCO si CURA di TE



Stay Tuned e Iscriviti alla **Fp Cgil Novara e Vco!** Anche On line qui:

<https://www.fpcgil.it/comunita/page-com/entra-in-fp/>

FPCGIL
SICURA
DITE.

